

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumberdaya manusia merupakan bagian terpenting di perusahaan pada era globalisasi saat ini. Aktivitas perusahaan tidak akan berjalan lancar tanpa adanya sumberdaya manusia. Peran manusia di ruang lingkup karyawan dalam memajukan dan mengembangkan suatu organisasi perusahaan sangatlah penting agar perusahaan dapat saling bersaing, berkompetisi demi mencapai tujuan yang berpondasikan misi dan visi perusahaan.

Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada pengelola perusahaan dalam mempertahankan atau memperoleh keuntungan dengan meningkatkan sumberdaya manusia yang berkualitas secara efisien dan efektif. Pada umumnya setiap perusahaan akan mengalami permasalahan baik dari ruang lingkup eksternal maupun internal.

Hasil dan usaha karyawan dalam suatu pencapaian sangat mempengaruhi sehingga dapat memberikan kontribusi untuk mendukung aktivitas kerja. Sumberdaya manusia yang berkualitas yaitu sumberdaya manusia yang trampil, cekatan, ulet, sepenuhnya untuk kepentingan perusahaan.

Perlu diketahui bahwa sumberdaya manusia yang berkualitas mempengaruhi kinerja pada karyawan sehingga menciptakan kerjasama yang dapat menangani berbagai masalah baik dari pimpinan maupun karyawan lain

demi kepentingan perusahaan dimana dibutuhkan saling pengertian. Untuk itu dalam pencapaian sumberdaya manusia yang berkualitas tidaklah mudah dalam meningkatkan kinerja.

Unsur terpenting lainnya di perusahaan untuk pencapaian keberhasilan suatu organisasi perusahaan yaitu kinerja. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Handoko, 2001). Kinerja seseorang pada dasarnya bersifat individual, sehingga kapasitas kinerja yang dihasilkan karyawan berbeda-beda. Namun faktanya kinerja karyawan tidak selalu tinggi, dan masih ada karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Aktivitas evaluasi di dalam organisasi perusahaan perlu dilakukan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik.

Penilaian-penilaian kinerja dapat dilakukan agar tidak berdampak buruk bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan kinerja, karena sumberdaya manusia sering kali menjadi masalah bagi perusahaan sehingga peningkatan kinerja seseorang perlu diperhatikan terutama faktor kinerja yang dapat menunjang kinerja menjadi lebih baik dan hasil yang maksimal. Menurut (Moeheriono, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, persepsi terhadap tugas, imbalan internal serta persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Individu atau sekelompok karyawan dengan persepsi terhadap apa yang dikerjakan atas kemampuan yang terbatas membuat seseorang menjadi tidak nyaman akan lingkungan kerja yang dihadapi sehingga kinerja menjadi tidak

optimal. Adapun yang mempengaruhi kinerja karyawan ketika karyawan mengalami stres kerja sehingga seseorang tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan dengan kondisi lingkungan kerja dan tingkat stres kerja yang tinggi dapat memicu kinerja menjadi buruk sehingga apa yang dihasilkan tidak sesuai harapan.

Penelitian Maqfiranti dan Sjahruddin (2014) menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan non fisik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Alvionita (2016) menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan atau bersama-sama bahwa stres kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penurunan kinerja karyawan juga bisa disebabkan dengan apa yang dihadapi oleh karyawan, Erkutlu dan Chafra dalam Vokic dan Bogdanic (2007) secara umum stres diartikan sebagai reaksi individu atas tuntutan terhadap dirinya dimana kondisi dan lingkungan yang menyebabkan sebuah kegagalan sehingga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja. Stres merupakan suatu kondisi seseorang yang mengalami ketegangan karena adanya emosi sehingga proses berfikir tidak beraturan dan seseorang menjadi mudah marah, agresif,

serta menimbulkan rasa khawatir terhadap dirinya dengan apa yang dihadapi (Hasibuan, 2003).

Permasalahan yang ada pada PT. Sari Gunung Polowijo karyawan bagian penambangan mengalami hambatan pada saat melakukan penggalian karena kondisi peralatan yang rusak sehingga karyawan merasa gelisah/khawatir terhadap apa yang dialami akibat tuntutan waktu serta pekerjaan yang dibebankan. Nitisemito (1996) menyatakan lingkungan sekitar karyawan dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diemban maka dorongan lingkungan kerja yang kondusif menciptakan hasil kerja yang baik dengan adanya peran sumberdaya manusia yang memberikan sumbangsih bagi perusahaan.

Permasalahan lain pada PT. Sari Gunung Polowijo karyawan bagian pertambangan yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang panas akibat kondisi lingkungan tempat kerja yang dekat dengan laut membuat suhu udara menjadi panas sehingga dirasakan suasana kerja yang tidak nyaman sebabnya kinerja menurun dan aktivitas kerja menjadi tidak kondusif.

Sedarmayati (2001) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik individu maupun kelompok. Karyawan pertambangan pada PT. Sari Gunung Polowijo berhadapan dengan alat berat (*eskavator*) saat melakukan penggalian terjadi kerusakan, akibat kelalaian terhadap tanggung jawab alat yang tidak segera dilakukan perbaikan sehingga terjadi pertentangan akan jam kerja yang

terbuang sedangkan perusahaan mengharapkan hubungan kerja yang terjalin dengan baik.

PT. Sari Gunung Polowijo karyawan bagian penambangan bertempat di Gunung kendil kabupaten Lamongan. PT. Sari Gunung Polowijo yang bergerak dalam bidang pengangkutan dalam menjamin pengiriman barang tepat waktu ini mengenai informasi yang didapat, persoalan yang harus diselesaikan pada bagian karyawan penambangan bahan baku dolomit adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawan agar memenuhi target perusahaan yang telah ditentukan sebagai sumbangsih terhadap perusahaan.

PT. Sari Gunung Polowijo ini hanya memiliki satu petugas keamanan, yang tugasnya menjaga lokasi kerja dan peralatan kerja dan dapat dikatakan lokasi kerja kurang aman, dimana pernah terjadi kehilangan bahan bakar solar dan oil yang biasanya digunakan untuk peralatan berat (*eskavator*). Simanjuntak (2005) kinerja adalah pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu atau kinerja individu sebagai tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai /tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Karyawan pertambangan PT. Sari Gunung Polowijo belum menggunakan waktu kerja yang tepat serta kecepatan dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun karyawan yang kurang memantau *progress* agar hasil yang dicapai terfokuskan sehingga karyawan PT. Sari Gunung Polowijo diharapkan memberikan waktunya sepenuhnya pada saat jam kerja dan tidak membuang waktu agar pencapaian kinerjanya bisa berlangsung secara optimal.

Berdasarkan survey awal kinerja di pertambangan diketahui melalui wawancara dengan seorang karyawan tambang yang bernama Moh.Alham menyatakan terdapat masalah berkaitan dengan kinerja yang mengalami naik turun karena ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan jam kerja. Masih adanya karyawan yang meninggalkan pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi menumpuk sedangkan perhari karyawan harus mengeluarkan 33 rit untuk mencapai 1000 rit dalam sebulan. Jika dibiarkan maka kinerja serta hasil penggalian tidak sesuai target. Berikut ditunjukkan oleh data mengenai target dan realisasi bahan baku, lihat tabel 1.1 :

Tabel 1.1
Jumlah Target dan Realisasi Bahan Baku
PT. Sari Gunung Polowijo Juli-November 2015

Bulan	Target	Realisasi	Prosentase (%)	Karyawan Tambang
Juli	1000 rit	559 rit	55.9	23
Agustus	1000 rit	568 rit	56.8	22
September	1000 rit	698 rit	69.8	24
Oktober	1000 rit	1300 rit	13.00	31
November	1000 rit	780 rit	78.0	25

Sumber : PT. Sari Gunung Polowijo

Menurut tabel diatas bahwa para karyawan belum sanggup menyelesaikan tugasnya secara optimal sehingga target yang dicapai dibawah rata-rata, dalam hal ini kondisi kinerjanya menunjukkan gejala naik turun. Berdasarkan keadaan karyawan masih ada yang tidak mengikuti prosedur menyebabkan dampak buruk, jika dari dalam diri karyawan tidak bisa mengatasi apa yang dialami.

Kondisi itu apabila dibiarkan terus menerus mengakibatkan pekerjaan menumpuk serta tuntutan kinerja yang lebih tinggi akan menfosir tenaga

karyawan sehingga seseorang mengalami kelelahan akibat tuntutan tugas yang dikerjakan demi memberikan kinerja yang tinggi dengan begitu karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang optimal.

Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, komunikasi dan faktor lainnya. Adapun keluar masuknya kendaraan dan *eskavator* yang digunakan pada saat pengerukan batu kapur menyebabkan mengeluarkan suara dimana dapat mengganggu pendengaran seseorang serta mengganggu saat melakukan komunikasi, sedangkan hal itu yang dihadapi oleh karyawan PT. Sari Gunung Polowijo.

Penilaian kinerja digunakan sebagai standart penentuan tinggi rendahnya kinerja dalam hal ini penilaian kinerja bagian PT. Sari Gunung Polowijo melihat dari kehadiran, keterlambatan, tidak masuk tanpa keterangan/ izin serta kualitas kerja yang diberikan untuk memperoleh hasil maksimal. Menyangkut karyawan yang sering terlambat dan tidak masuk kerja maupun meninggalkan pekerjaannya ini bisa berdampak terhadap realisasi dolomite, sedangkan dari ketentuan dan kebijakan prosedur yang ditentukan dari pukul 07.00-16.00 WIB karyawan dapat meninggalkan pekerjaanya. Berikut data absensi karyawan PT. Sari Gunung Polowijo Tabel 1.2 :

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan
PT. Sari Gunung Polowijo Juli-November 2015

Bulan	Jumlah Karyawan	Izin (karyawan)	Alpha (karyawan)	Terlambat (karyawan)
Juli	31	2	6	10
Agustus	31	1	8	10
September	31	3	4	6
Oktober	31	0	0	3
November	31	1	5	9

Sumber : PT. Sari Gunung Polowijo

Menurut data absensi karyawan bagian pertambangan PT. Sari Gunung Polowijo diatas diketahui masih banyak yang tidak masuk tanpa keterangan dan masih ada yang terlambat dan mengakibatkan pekerjaan mereka menumpuk pada akhirnya pekerjaan mereka menjadi terbengkalai. Sedangkan karyawan tambang yang tidak masuk masih tetap dibayar namun penumpukan pekerjaan tidaklah efektif bagi aktivitas perusahaan dan menjadi masalah.

Dampak negatif bisa dilihat dengan adanya penurunan kinerja karyawan karena bisa disebabkan oleh stres yang meningkat, dimana dialami oleh seseorang sehingga melakukan pelanggaran-pelanggaran di sekitar lingkungan. Respon tersebut menunjukkan ada masalah dalam diri karyawan PT. Sari Gunung Polowijo berupa tuntutan maupun ketegangan yang dialami baik itu masalah ekonomi, ataupun sesama karyawan.

Kendala yang dihadapi merupakan faktor yang mempengaruhi segala aktivitas kerja, baik dari dalam diri karyawan atau hubungan antar karyawan maupun dari lingkungan sekitar. Kefatalan kinerja perlu dikendalikan agar tidak menjadi sebuah masalah yang lebih mengerucut. Berdasarkan masalah

yang ada setelah melakukan wawancara dengan beberapa karyawan. Melihat dari data absensi karyawan menunjukkan sikap yang tidak baik, kondisi tersebut harus lebih diperhatikan tujuannya untuk menghindari kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan karyawan yang kurang bertanggung jawab atas beban pekerjaan yang telah diberikan agar meminimalisir terjadinya penurunan kinerja.

Berdasarkan fenomena permasalahan dan data dari perusahaan diatas masih rendahnya kinerja karyawan pertambangan PT. Sari Gunung Polowijo apabila dibiarkan tanpa adanya pengawasan menyebabkan permasalahan bagi perusahaan tersebut. Maka peneliti tertarik untuk meninjau untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka peneliti membuat beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pertambangan di PT. Sari Gunung Polowijo?
2. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pertambangan di PT. Sari Gunung Polowijo?
3. Dari kedua variabel stres kerja dan lingkungan kerja, variabel manakah yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan pertambangan PT. Sari Gunung Polowijo?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mendiskripsikan stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT. Sari Gunung Polowijo
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sari Gunung Polowijo
3. Untuk mengetahui diantara variabel stres kerja dan variabel lingkungan kerja yang lebih berpengaruh besar terhadap variabel kinerja karyawan PT. Sari Gunung Polowijo

D. Batasan Penelitian

Untuk menghindari perluasan masalah pembahasan, maka peneliti membatasi ruang lingkup bahasan berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada bagian pertambangan bahan baku pupuk dolomit sehingga objek yang diteliti dapat memberi hasil yang maksimal serta menjadi lebih fokus terhadap tujuan yang diteliti terhadap kinerjanya yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2006) : Kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.
2. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) : Suhu udara, suara bising, keamanan kerja, dan hubungan karyawan.
3. Stres kerja menurut Robbins (1996) : Gejala fisiologis, gejala psikologis dan perilaku.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Manfaat penelitian ini dapat digunakan sebagai pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah atau persoalan yang ada dalam perusahaan, sehingga dapat meminimalisir resiko baik bagi karyawan ataupun perusahaan. serta dapat digunakan untuk mengevaluasi system manajemen pada perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dalam penelitian ini bisa dimanfaatkan sebagai bahan refrensi yang berkaitan dengan teori-teori yang ada, sehingga dapat melakukan penilaian pada perusahaan ataupun melakukan penelitian tentang stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.